

Communiqué de presse

Contact: Isabel Box
Press & Communications
Tel: + 32 2 302 25 51
Mobile: + 32 485 31 79 63
E-mail: ibox@deloitte.com

Les Belges de la Génération Z et les millennials voient des tendances positives sur le lieu de travail mais recherchent un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée car ils continuent à privilégier leur bien-être.

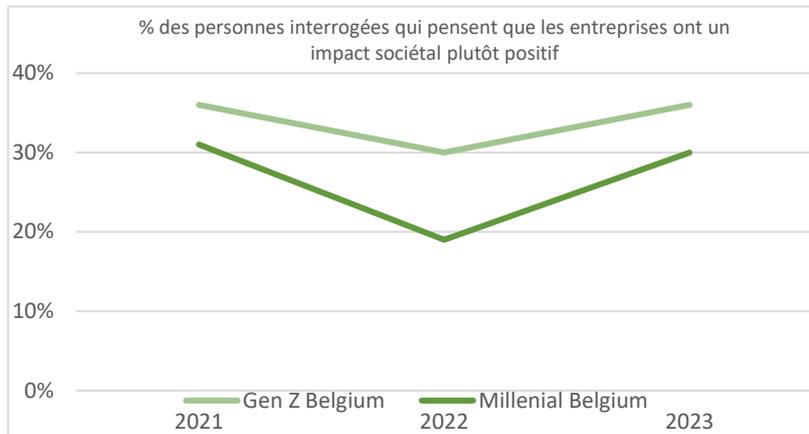
La 12e enquête de Deloitte sur la génération Z (Gen Z) et les millennials

- La stabilité financière est à nouveau la principale préoccupation de la Gen Z et des millennials en Belgique
- Avec moins de la moitié des deux générations très satisfaites de leur équilibre actuel entre vie professionnelle et vie privée, le rôle du travail fait l'objet d'une révision critique et la recherche d'un équilibre est plus que jamais primordiale
- 48 % des Gen Z et 37 % des millennials indiquent se sentir épuisés en raison de l'intensité et des exigences de leur travail et/ou de leur charge de travail, ce qui met fortement l'accent sur l'importance de la santé mentale au travail.
- Les références et/ou les politiques environnementales d'une entreprise sont des facteurs importants lorsqu'il s'agit de choisir un employeur potentiel.

Bruxelles 5 décembre 2023 - L'enquête 2023 de Deloitte sur les Gen Z et les millennials explore la manière dont les événements perturbateurs des trois dernières années ont façonné la vie et les opinions des répondants. Les Gen Z et millennials belges reconnaissent les progrès réalisés sur le lieu de travail, mais portent un regard critique sur le rôle que joue le travail dans leur vie, à la recherche d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Ils continuent de pousser les entreprises à conduire le changement sur des sujets tels que le bien-être mental (en particulier la Gen Z) et le développement durable (en particulier les millennials). Les chefs d'entreprise ont une opportunité énorme de s'associer et de collaborer avec leur main-d'œuvre plus jeune, qui sont après tout les leaders de l'avenir.

Les résultats de l'enquête annuelle de Deloitte révèlent que les membres de la Gen Z (1995 - 2004) et les millennials (1983-1994) constatent que les employeurs progressent dans certains domaines clés. Les deux générations sont de nouveau plus convaincues par l'impact sociétal positif des entreprises. Chez les

millennials en particulier, nous constatons un revirement positif notable après un sentiment de déception l'année dernière.



Néanmoins, le rapport souligne les préoccupations persistantes concernant les finances personnelles, le changement climatique et la santé mentale, et examine l'évolution de la relation qu'ont les Gen Z et des millennials avec leur travail.

Nathalie Vandaele, leader du capital humain chez Deloitte Belgique : "Les Gen Z et les millennials belges s'efforcent de travailler pour des employeurs qui leur donnent les moyens de faire la différence, soutiennent leur bien-être mental et écoutent et traitent activement leurs préoccupations. Les organisations qui saisissent l'opportunité de collaborer avec leurs employés favoriseront la résilience et mettront en œuvre des changements exploitables."

Le coût de la vie reste une préoccupation majeure et entrave la capacité à planifier l'avenir

Depuis la pandémie, le coût de la vie est devenu une préoccupation majeure pour les deux générations. En 2019, les millennials ont classé l'inégalité des revenus au quatrième rang de leurs préoccupations. Aujourd'hui, la stabilité financière arrive en tête pour 38 % des Gen Z et 43 % des millennials, suivie par le changement climatique. Près de 50 % des membres de la Gen Z et 38 % des millennials déclarent vivre d'un salaire à l'autre.

Bien que ces préoccupations puissent être considérées comme un signe amplifié des temps, le rapport indique une tendance continue à redéfinir les modèles de travail en fonction de ces préoccupations : 47 % des Gen Z et 23 % des millennials occupent un deuxième emploi rémunéré en plus de leur emploi principal, ce qui représente une légère augmentation par rapport à l'année dernière. Tout en semblant contredire leurs appels à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, les deux générations pensent qu'il sera plus difficile de demander une augmentation, une promotion ou d'obtenir un nouvel emploi, et elles retardent des étapes clés telles que l'achat d'une maison ou la fondation d'une famille. Elles citent également l'avenir financier à long terme et les finances quotidiennes comme l'une des principales causes de stress et d'anxiété.

La flexibilité est perçue comme un compromis

Avec le récent débat et les gros titres sur les organisations qui exigent que les employés retournent au bureau, il est intéressant de noter que pour les répondants belges, le travail hybride est une nécessité. La majorité indique qu'elle changerait d'emploi si on lui demandait de travailler sur place à temps plein, les Gen Z étant plus déterminés (87 %) que les millennials (66 %).

Avec seulement 21 % des Gen Z et 28 % des millennials très satisfaits de leur équilibre actuel entre vie professionnelle et vie privée, l'appel à des options de flexibilité au-delà des formules de travail hybrides reste fort. Pour favoriser un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, les Gen Z et les millennials souhaitent que les employeurs donnent la priorité à des alternatives telles que la semaine de quatre jours,

des horaires flexibles et la garantie que les emplois à temps partiel offrent des perspectives de carrière comparables. Mais au milieu des préoccupations financières, il existe une différence notable entre les deux générations en ce qui concerne leur optimisme quant à leur capacité à demander de la flexibilité au travail dans le climat économique actuel. 56 % des Gen Z affirment qu'ils le pourraient contre seulement 38 % des millennials. Dans l'ensemble, les deux générations se méfient des compromis en termes de stabilité financière et d'opportunités d'évolution de carrière que ces alternatives impliquent.

En outre, nous constatons également que les deux générations s'efforcent de trouver un meilleur équilibre, mais que l'emploi ne passe pas toujours en premier. *"Le rôle que joue le travail dans la vie de ces générations est en train d'être revu. Depuis 2021, nous observons une forte tendance chez les Gen Z & millennials à être très délibérés dans le choix d'un employeur et d'un travail qui correspondent à leurs croyances, leurs valeurs et leur éthique. Cette année même, 44 % des membres de la Gen Z indiquent avoir rejeté un employeur potentiel parce qu'il ne correspondait pas à leurs valeurs".*

Il est de plus en plus important de favoriser une bonne santé mentale sur le lieu de travail

Près de la moitié des Gen Z (47 %) et des millennials (46 %) considèrent qu'une plus grande attention portée à la santé mentale au travail a entraîné des changements positifs sur le lieu de travail. Cependant, les deux générations appellent à davantage de discussions et d'actions pour favoriser les bonnes conditions au travail.

Près de 70 % des deux générations indiquent que le soutien et les politiques en matière de santé mentale sont importants lorsqu'ils envisagent de travailler pour un employeur potentiel. Par rapport à 2022, les millennials se sentent plus à l'aise pour parler de santé mentale, ceux qui ne sont pas à l'aise passant de 40 % à 32 % en 2023. Pourtant, 38 % des membres de la Gen Z, soit près de quatre sur dix, ne se sentent toujours pas à l'aise, contre 36 % l'année dernière.

Fait alarmant, 64 % des membres de la Gen Z ont été victimes d'harcèlement ou de microagressions au travail au cours des 12 derniers mois. Dans une tendance à la hausse par rapport à 2022, 48 % des Gen Z disent se sentir épuisés en raison des exigences de la charge de travail, ce qui est notamment plus élevé que leurs pairs mondiaux à 32 %.

"Nous sommes heureux de constater une tendance générale positive, avec des entreprises qui discutent davantage de la santé mentale et qui commencent à prendre des mesures à ce sujet. Cependant, les dirigeants et les employeurs ont encore beaucoup à faire pour jouer un rôle plus important. La santé mentale se situe réellement à l'intersection de la vie personnelle, du travail et du contexte sociétal. Les chefs d'entreprise ne peuvent pas tout résoudre, mais ils ont la responsabilité de créer le meilleur environnement de travail possible où les gens peuvent s'épanouir. »

La durabilité environnementale et l'impact social guident les décisions de carrière

70 % des Gen Z et 62 % des millennials indiquent que les références et/ou les politiques environnementales d'une entreprise sont des facteurs importants lorsqu'ils envisagent un employeur potentiel.

Les répondants belges, en particulier les millennials, ont une forte tendance à être critiques à l'égard des entreprises en ce qui concerne leurs efforts environnementaux. Bien plus que leurs homologues mondiaux. Tant les Gen Z (68 %) que les millennials (66 %) estiment que les entreprises pourraient et devraient en faire plus pour permettre aux consommateurs de prendre des décisions plus durables, en rendant par exemple leur chaîne d'approvisionnement plus verte.

Très peu sont réellement convaincus que les entreprises prennent des mesures suffisantes pour lutter contre le changement climatique, bien qu'il y ait une légère tendance à la hausse depuis l'année dernière. Gen Z, en particulier, est sceptique avec 57% déclarant qu'ils croient que leur organisation a dépriorisé la stratégie climatique en raison de facteurs externes au cours des dernières années.

Pour en savoir plus sur l'étude de Deloitte sur les Gen Z et les millennials, rendez-vous sur le site de Deloitte Belgique [ici](#).

###

A propos de l'étude

Le travail de terrain a été réalisé entre novembre et décembre 2022, et les entretiens qualitatifs ont été menés en mars 2023. Selon la définition de l'étude, les répondants de la Gen Z sont nés entre janvier 1995 et décembre 2004, et les répondants millennials sont nés entre janvier 1983 et décembre 1994. Total de 500 répondants belges : 300 Gen Z & 200 Millennials.

Deloitte en Belgique

Avec plus de 5 900 collaborateurs et 11 bureaux en Belgique, Deloitte est la plus grande organisation dans le domaine de l'audit, de la comptabilité, du conseil juridique et fiscal, de la consultance, du conseil financier et du conseil en gestion des risques.

Deloitte Belgique s'adresse aux plus grandes entreprises nationales et internationales ainsi qu'aux PME, au secteur public et aux organisations sans but lucratif. Deloitte Belgique est une organisation indépendante et autonome et un cabinet membre de Deloitte Touche Tohmatsu Limited. Pour l'exercice 2023, un chiffre d'affaires de 786 millions d'EUR a été réalisé.

Deloitte Belgium SRL est la filiale belge de Deloitte NSE LLP, un cabinet membre de Deloitte Touche Tohmatsu Limited qui vise la qualité la plus élevée en matière de prestation de services et de conseils professionnels. Ses services reposent sur une stratégie mondiale couvrant plus de 150 pays. À cette fin, l'expertise de plus de 457 000 professionnels est disponible sur tous les continents. Pour l'exercice 2023, le chiffre d'affaires du groupe Deloitte Touche Tohmatsu Limited s'est élevé à plus de 64,9 milliards d'USD.

Deloitte fait référence à un cabinet membre de Deloitte, à une ou plusieurs entreprises associées ou à Deloitte Touche Tohmatsu Limited, qui est une société privée à responsabilité limitée au Royaume-Uni (« DTTL »). DTTL et ses cabinets membres sont chacun des entités juridiquement distinctes et indépendantes. DTTL (également connu sous le nom de "Deloitte Global") ne fournit pas de services aux clients. Veuillez consulter le site <http://www.deloitte.com/about> pour une description plus détaillée de la structure juridique de DTTL et de ses cabinets membres.